

Ю. Г. Ахметова, А. Ю. Степанова

РОЛЬ И МЕСТО ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ АТОМНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Данная статья посвящена исследованию эффективности профсоюзных организаций в области охраны труда на предприятии атомной промышленности. В статье затрагиваются некоторые теоретические аспекты новой превентивной системы — системы управления профессиональными рисками, а также рассматривается ее внедрение на предприятии и роль и место профсоюзных организаций на различных ее этапах (планирование, внедрение, управление, контроль).

Ключевые слова: профсоюзные организации, профсоюзы, охрана труда, профессиональный риск, управление профессиональными рисками, система управления профессиональными рисками.

This article is devoted to research of the effectiveness of trade union organizations in the field of professional safety in the nuclear industry. This article involves some theoretical aspects of the new preventive system — management of professional risks. Also it considers introduction new system in the enterprise and the place and role of trade union organizations at various stages of professional risk management system (planning, implementation, management and control).

Keywords: trade union organizations, trade unions, labor, professional risk, professional risk management, professional risk management system.

На сегодняшний день проблема системы управления охраной труда является актуальной. В существующей системе акцент делается скорее на компенсационных мероприятиях по возмещению вреда пострадавшим, а не на обеспечении профилактических и защитных мер. Между тем данная ситуация наносит весомый ущерб демографическому положению в стране в целом.

Так, на заседании Экспертного клуба Федеральной службы по труду и занятости были названы следующие цифры: с января по сентябрь 2013 года произошло больше 6,3 тыс. несчастных случаев на производстве, из которых 1882 закончились гибелью людей [1]. В таких условиях система управления охраной труда должна базироваться на принципиально ином подходе: минимизации воздействий неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников. В связи с этим появляется новая система — система управления профессиональными рисками, которая включает в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровня профессиональных рисков.

Как показывает практика, наиболее эффективное внедрение данной системы проходит при участии профсоюзных организаций, т. к. их непосредственной

задачей является защита прав и интересов трудящихся. Им отводится активная роль в оценке профессиональных рисков и мерах по их снижению, поэтому очень многое зависит от эффективной деятельности института профсоюзов.

Но, с другой стороны, как показывают данные ВЦИОМ [2] и различных исследований, все более снижается уровень доверия сотрудников к профсоюзам. Так, только 13 % самих работников считают, что за соблюдением их прав на предприятии следит профсоюз, а около половины работающих респондентов (45 %) не видят реальных действий по защите своих прав в компаниях. В случае возникновения проблем на работе к помощи профсоюзных организаций для защиты своих прав прибегали лишь 6 %.

Данные факторы делают тему особенно важной, т. к. очевидно противоречие между большим потенциалом влияния на социальные процессы у профсоюзов и их слабостью, снижающимся доверием со стороны работников и недостаточной действенностью в существующих социально-экономических условиях России.

Обращаясь к понятию и самой системе управления профессиональными рисками, следует сказать, она еще недостаточно устоялась как в научной среде, так и в области законодательства. Однако уже существует множество методик определения профессиональных рисков, основной чертой которых является этапность и последовательность. С одной стороны, отсутствие четкой и единой системы, с другой стороны, реальная ситуация в организациях говорят об актуальности данной проблемы. Все это, безусловно, затрудняет нормальное функционирование предприятий.

Теоретически и по опыту зарубежных стран институт профсоюзов должен активно формировать данную систему, т. к. он обладает рядом значимых для этого ресурсов. Профсоюзным организациям отводится активная роль в оценке профессиональных рисков и мерах по их снижению. Это проявляется в информационном просвещении персонала и в общественном контроле.

Информационное просвещение будет повышать грамотность сотрудников в области охраны труда и, как следствие, мотивировать их на активное участие в создании безопасных условий труда. Профсоюз же при его деятельном участии в системе контроля и надзора сможет создать основу для совершенствования и ответственности системы управления профессиональными рисками. Но не стоит забывать и о другой тревожной тенденции: все более снижается уровень доверия сотрудников к профсоюзам и их действенности.

В 2014 году было проведено исследование на одном из предприятий атомной промышленности Свердловской области по проблеме эффективности деятельности профсоюзных организаций в системе управления профессиональными рисками. В качестве метода исследования было использовано формализованное интервью с открытыми вопросами, в котором затрагивались темы, связанные с системой управления профессиональными рисками, деятельностью профсоюзов в области планирования, внедрения, управления и контроля данной системы.

Первый блок вопросов был связан с пониманием респондентами системы управления профессиональными рисками. Данное понятие раскрывается ими как некая концепция в сфере охраны труда, связанная с оценкой профессиональных рисков и классами условий труда. В обозначенную систему входят различные мероприятия в области обеспечения безопасных условий труда, которые формируются согласно общему плану предприятия. В эти мероприятия входят медицинские осмотры, добровольное страхование, выплата гарантий за особо вредные условия труда и лечебно-профилактическое питание.

Следующие блоки вопросов были связаны непосредственно с деятельностью профсоюзных организаций.

На этапе планирования респондентами оценивались такие показатели, как участие профсоюзов в сборе данных о результатах условий труда, производственном травматизме, профессиональных заболеваниях и медицинских осмотрах и др. Участие и эффективность профсоюзов на данном этапе оценивается скорее негативно (57 %), чем позитивно (14 %), почти 28 % опрошиваемых остаются безразличны.

Все респонденты упоминают о том, что все рабочие места обязательно паспортизируются на вредность, так же, как и обязательны в этих случаях медицинские осмотры. Данные собираются специальным подразделением без участия профсоюзов, т. е. данная функция всецело закрепляется за работодателем. Впоследствии на общем заседании при участии профсоюзных организаций и высшего руководства решаются вопросы по снижению выявленных рисков и опасностей. В данном случае профсоюзы определяют только путевки в лечебно-санаторные организации. Однако и эта деятельность не вызывает положительного отклика у сотрудников, поскольку эти мероприятия случаются довольно редко.

Этап внедрения включал подготовку профсоюзами обучающих материалов (брошюры, инструкции и т. д.) для персонала в области безопасности и охраны труда и осуществление консультирования работников в вопросах охраны труда и др.

В вышеупомянутой области системы управления профессиональными рисками профсоюзы проводят деятельность по обучению персонала, так ответили все респонденты. Среди форм, которые принимает данная деятельность, отметили листовки, информацию на стендах, плакаты, выступления на местном радио и организацию мероприятий, на которых профсоюзы доводят сведения о проведенных мониторингах до работников.

На взгляд большинства респондентов (85 %), вышеупомянутые действия недостаточно эффективны, хотя и не во всех случаях. Например, профсоюзы помогают с осуществлением компенсаций, льгот и гарантий в случаях, не подходящих под общие основания. В компетентность профсоюзов входит также консультирование сотрудников по вопросам безопасности и управления профессиональными рисками. Однако часть этих функций отдана специальным отделам — юридическому и социальной защиты. Респонденты отмечают, что, безусловно, к профсоюзу можно

обратиться с возникшими проблемами в области защиты своих прав по части охраны труда.

Этап управления оценивался в вопросе осуществления своих функций профсоюзами в процедуре специальной оценки условий труда. Относительно систем непосредственного управления рисками на предприятии существует ряд предупредительных мер в сфере медосмотров и оценки рабочих мест. Данные процедуры закреплены как в общем законодательстве РФ, так и в локальных актах предприятия.

Респонденты затруднялись ответить на вопрос о процедуре специальной оценки труда, однако в целом склонялись к мнению, что она все же имеет место быть (т. к. «в последние два года из-за изменения классов труда весомо снизилось количество получаемых льгот»). Данная процедура основывается на общепринятых стандартах, в ней принимают участие специальные люди, являющиеся профессионалами в этой области, с использованием средств объективного контроля. Здесь профсоюзам отводится роль контроля, однако эффективность этой деятельности сложно оценить, т. к. на предприятии все инструкции и стандарты выполняются в должном виде.

Этап контроля включал осуществление мониторинга условий труда, несчастных случаев и ухудшения здоровья работников, несоответствий в области обеспечения безопасных условий труда, программ реабилитации работников и финансовых затрат, связанных с ущербом для здоровья работника и др. Почти 71 % респондентов отметили, что профсоюзы играют значительную роль в области контроля, т. к. они осуществляют мониторинг по всем вышеупомянутым вопросам. Профсоюзы отчитываются за свою деятельность перед работодателем и работниками. Здесь опрошиваемые единодушны во мнении.

Итак, согласно результатам исследования, эффективность профсоюзов в системе управления профессиональными рисками в целом сотрудники оценивают скорее положительно, чем отрицательно. Однако, углубляясь в детали данной системы на разных ее этапах (планирование, внедрение, управление, контроль), профсоюзы скорее показывают свою слабую действенность.

В процессе анализа исследователем были выдвинуты возможные причины сложившейся ситуации. На момент исследования на предприятии проводился процесс реструктуризации, в результате чего изменились условия функционирования профсоюзных организаций. Поэтому часть их полномочий сузилась, а часть функций в данной системе возложено на само предприятие. В связи с этим падает уровень доверия профсоюзам со стороны персонала и, как следствие, снижается членство и падает их эффективность.

Это также подтверждается и общероссийскими исследованиями. Россия занимает среди европейских стран 13-е место из 24 возможных по уровню участия в деятельности профсоюзов: в них формально состоят 19 %, работают вдвое меньше. Хотя в прошлом 26 % граждан имели опыт профсоюзной работы [3].

Для получения более полной картины планируется провести ряд подобных исследований на других предприятиях в данной области.

Литература

1. Федеральная служба по труду и занятости [Офиц. сайт]. URL: <http://www.rostrud.ru/>. (Дата обращения: 01.12.14).
2. Всероссийский центр изучения общественного мнения, еженедельный опрос «Омнибус ВЦИОМ», пресс-выпуск № 2738, 2014 год [Электронный ресурс]. URL: <http://wciom.ru/>. (Дата обращения: 01.12.14).
3. *Добрынина Е.* Кампания за компанию // Российская газета. 2014, № 6476 от 9 сентября.